

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTs NEGERI SENTAJO FILIAL SINGINGI KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Rifa Elfita, Zulhaini, Ikrima Mailani

MTs Negeri Sentajo Filial Singingi

rifaelfitasingingi@gmail.com

Abstrak:

Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru dikarenakan kurangnya fasilitas (lingkungan fisik dan non fisik atau prasarana pendukung pembelajaran yang dimiliki MTs Negeri Sentajo Filial Singingi.

Adapun yang menjadi tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui Kinerja Guru PAI Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru PAI Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, Kuisisioner (angket) dan dokumentasi, maka dianalisis data dengan rumus Regresi Linier sederhana dan SPSS windows 20,0 maka dapat disimpulkan bahwa : Lingkungan kerja di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah cukup baik yakni 68% Kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi cukup berkualitas yakni pada angka 58%

Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi yaitu diketahui nilai Koefesien determinasi (*R Square*) sebesar 0,791 (adalah pengkuadratan dari koefesien korelasi, atau $0,843 \times 0,843 = 0,710649$). Besarnya angka koefesien determinasi (*R square*) 0,710 angka tersebut mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja guru Pendidikan agama Islam.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Guru Pendidikan Islam

Abstract:

The problem in this study is the low performance of teachers due to lack of facilities (physical and non-physical environment or learning support infrastructure owned by MTs Negeri Sentajo Filial Singingi

The main objective of this research is to find out the Work Environment at Sentajo Filial Singingi MTs Negeri Singingi District, Kuantan Singingi Regency. To find out the performance of PAI Teachers at the Sentajo Filial Singingi MTs Negeri Singingi Subdistrict, Kuantan Singingi Regency and to find out the effect of the work environment on PAI Teacher Performance at Sentajo MTs Negeri Filing Singingi, Singingi District, Kuantan Singingi Regency

Based on the results of data collection by means of observation, interviews, questionnaires and documentation, the data were analyzed using simple Linear Regression formula and SPSS windows 20.0 so it can be concluded that: The working environment at Sentajo MTs Negeri Singingi District Singingi District, Kuantan Singingi Regency is which is quite good, namely 68%. The performance of Islamic Education teachers at the Sentajo Filial Singingi MTs Negeri Singingi Subdistrict, Kuantan Singingi Regency is quite high at 58%

There is the Effect of Non Physical Work Environment on the Performance of Islamic Education Teachers in Sentajo Filial Singingi MTs Negeri Singingi Subdistrict, Kuantan Singingi Regency, which is known as the value of determination coefficient (*R Square*) of 0.791 (is the calculation of correlation coefficient, or $0.843 \times 0.843 = 0.710649$) . The magnitude of the determination coefficient (*R square*)

0.710 numbers implies that the Work Environment has a strong influence on the performance of Islamic Education teachers.

Keywords: Work Environment, Teacher Performance in Islamic Education

Pendahuluan

Guru profesional dan kinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan disekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, menurut Supardi kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar siswa yang baik.¹

Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru di pengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen dalam bekerja.

Kualitas seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan

fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Seperti yang dialami di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi masih banyak kinerja guru yang belum maksimal. Hal ini terjadi salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga belum dapat dikatakan lengkap, situasi seperti ini dikarenakan kondisi Madrasah yang masih swasta sehingga fasilitas yang ada masih kurang memadai, mulai dari kondisi bangunan, ruang kelas serta segala bentuk perlengkapan untuk mendukung proses belajar mengajar seperti kursi, meja, kelas yang kurang terang, sanitasi dan sirkulasi yang kurang lancar sehingga melihat kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.² Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan

¹ *Ibid*, hlm. 55

² Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta :Ghalia, 2009), hlm. 183

mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.³

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik dengan secara lebih rinci sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat dipengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴ Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka guru akan dapat bekerja dengan baik.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan antar pekerja, baik hubungan antara bawahan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan sesama atasan.⁵ Hal ini akan membuat suatu keadaan menjadi lebih baik dan berjalan dengan baik. Berdasarkan pemaparan tentang lingkungan kerja diatas, maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan kondisi real di lapangan, dari hasil observasi awal yang penulis laksanakan di MTs

Negeri Sentajo Filial Singingi di temukan beberapa gejala diantaranya adalah :⁶

- 1) Masih ada beberapa orang guru yang datang terlambat kesekolah
- 2) Guru belum menggunakan metode, model dan strategi yang menarik dan menyenangkan dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam.
- 3) Guru mengajar belum menggunakan media yang cukup dikarenakan sekolah masih kekurangan media pembelajaran.
- 4) Bangunan sekolah sudah seharusnya di renovasi, namun masih tetap dipergunakan sehingga dirasa kurang nyaman untuk dihuni.
- 5) Lingkungan sekolah masih kurang terjaga kebersihannya, sehingga proses pembelajaran berjalan kurang nyaman.

Sudah barang tentu permasalahan diatas tidak akan di biarkan terjadi begitu saja tanpa ada usaha untuk memperbaikinya karena baik buruknya kinerja guru, tentu tak terkecuali pula bagi Pendidikan Agama Islam yang mengajar di Madrasah ini dan tentu akan berakibat fatal terhadap proses pembelajaran peserta didik. Lingkungan fisik dan non fisik yang serba tidak berkecukupan akan membuat proses pembelajaran terhambat, apabila suatu keadaan menjadi terhambat oleh suatu sebab atau suatu keadaan yang lain, maka akan timbul sebab akibat dari kondisi tersebut. Kekurangan lingkungan fisik ini akan membuat kinerja guru tidak maksimal sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai dan hakikat pembelajaran terabaikan.

³ Enco Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 193

⁴ Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju. 2011), hlm. 26.

⁵ *Ibid*, hlm. 27

⁶ Observasi awal di MTs Negeri Sentajo Filial Sentajo tanggal 17 Mei 2017

Oleh karena itu diperlukan kinerja guru yang maksimal dan lingkungan kerja yang prima.

Dari permasalahan dan latar belakang di atas, penulis tertarik dan mencoba mengangkat sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Permasalahan

Agar penelitian ini lebih berfokus maka penulis membatasi masalah : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, rumusan masalah penelitian adalah :

- a) Bagaimana lingkungan kerja non fisik di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi?
- b) Bagaimana kinerja guru PAI di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi?
- c) Bagaimana Pengaruh Lingkungan Non Fisik Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja non fisik di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

- b) Untuk mengetahui Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.
- c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Fielmand lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.⁷

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.⁸ Berangkat dari pengertian di atas, dapat di pahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya.

⁷Fieldman, *Human Stress, Work and Job Statification*, terjemahan Ny. L. Mulyana, (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 2011), hlm. 95

⁸Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia.2009), hlm. 81

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran pegawai menjadi menurun dan membuat pegawai menjadi bosan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya pun akan terhambat di karenakan lingkungan tersebut.

Dalam Perspektif Islam tentang lingkungan kerja, Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.⁹ Dan Allah berfirman dalam Surah Al Imran ayat 159:

Artinya : *Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*¹⁰

Dari penjelasan ayat di atas peneliti mengasumsikan

hendaknya dalam lingkungan kerja para guru terkait penelitian ini saling mendukung dalam bekerja, dan saling bermusyawarah dengan urusan pendidikan, agar kiranya tujuan yang di rencanakan tercapai.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu ; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹¹

1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal; penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya.

Nitisemito mengatakan faktor kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka berkeja, tetapi jauh dari itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang

⁹Didin hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2012), hlm.61.

¹⁰Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemah*. (Bandung:Diponegoro, 2010), hlm. 56

¹¹Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Ilham Jaya, 2008), hlm. 54

kurang menyenangkan bagi para pegawai atau karyawan yang menggunakannya. Pegawai akan merasa senang apabila lingkungan dimana ia bekerja dalam keadaan bersih.

Selain itu menurut Moekijat dalam Safri Kamaria mengatakan faktor penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan penting kaitannya dengan fasilitas fisik kantor. Aktivitas pekerjaan pegawai dapat berjalan baik apa bila pada tempat kerjanya terdapat penerangan yang baik. Keuntungan penerangan yang baik adalah:

- (a) dapat mengurangi perpindahan pegawai,
 - (b) meningkatkan prestise
 - (c) menimbulkan semangat kerja
 - (d) hasil pekerjaan lebih baik
 - (e) absensi berkurang
 - (f) memperkecil kesalahan-kesalahan, dan mengurangi kelelahan.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kedua garis lingkungan kerja tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sangat menentukan kinerja dari para karyawan/ karyawan/ guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat

menurunkan kinerja, sebaiknya Lingkungan kerja yang baik akan menambah kinerja lebih meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai/ karyawan atau guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang cukup lama.

c. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti, menyatakan "Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Sementara itu, Wursanto menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian - pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Lingkungan semacam ini

tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Wursanto menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi dengan unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan.
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan yang manusiawi.
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- 7) Perlakuan yang adil dan objektif.¹²

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto disebutkan yaitu:

- 1) Perasaan aman bagi guru,
Perasaan aman bagi guru

merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri guru, perasaan aman tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
 - b. Rasa aman dari keputusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
 - c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai
- 2) Loyalitas pegawai, loyalitas guru merupakan sikap guru untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam yaitu loyalitas yang bersifat vertical dan loyalitas yang bersifat horizontal
 - 3) Kepuasan pegawai, Kepuasan guru merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, dan kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai dalam hal ini adalah guru. Karena itu, lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas

¹² Mashul Akbar Sukamto. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ketahanan Pangan dan Pelaksanaan Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*. 2013. Jurnal Ilmiah Paradigma. 2 (2) : 345

dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagai yang diharapkan oleh organisasi.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Payaman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja menurut Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah *"output drive from processes, human or otherwise"*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.¹³ Sedangkan menurut Sudarmayanti kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja.¹⁴

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.¹⁵ Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru

dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Penilaian kinerja guru sasaran yang dinilai adalah indikator kinerja guru. Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru.

- 1) Menyusun program pembelajaran
- 2) Melaksanakan program pembelajaran
- 3) Melaksanakan evaluasi belajar
- 4) Melaksanakan analisis evaluasi belajar
- 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
- 7) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
- 8) Pengembangan profesi

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru atau dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru

¹³ Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2008), hlm. 136

¹⁴ Serdarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm. 50

¹⁵ Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hlm. 131

berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Kinerja guru terwujud karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, karena guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga.

Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.¹⁶ Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suryadi Prawirosentono yaitu:¹⁷

- 1) Efektifitas dan efesiensi
Artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai.
- 2) Otoritas (wewenang) ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada anggota

yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut

- 3) Disiplin Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- 4) Inisiatif Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mahmudi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:¹⁸

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu:
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

¹⁶Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 179

¹⁷Suryadi Prawirosentono, *Analisis Kerja Organisasi*, (Bandung: Rineka Cipta: 2013) hlm. 27-30

¹⁸Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2014), hlm. 21

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi
- 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan dan internal.

c. Evaluasi/ penilaian guru

Pentingnya penilaian kinerja secara obyektif paling sedikit mempunyai dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan lembaga atau organisasi. Bagi para pegawai, penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, latihan, kekurangan dan potensinya yang nanti bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier.

Bagi lembaga, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, promosi dan lain-lain.¹⁹ Hal ini sngat menentukan mutu, kualitas dan dedikasi seseorang terhadap profesi yang ditekuninya. Menurut Riva'i dalam buku Supardi aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dapat di kelompokkan menjadi tiga jenis kemampuan yaitu:²⁰

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik

dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh

- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negoisasi

3. Hipotesis Penelitian

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

Metodologi

a) Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan adalah Jenis penelitian Deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.²¹ Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bersifat korelasional yang menghubungkan dua variabel. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

¹⁹Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2011) hlm. 22

²⁰Supardi. *Kinerja Guru*. ... hlm. 70

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), hlm. 7

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²²

Variabel dalam penelitian ini ada dua macam variabel, yaitu variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent) yaitu:

1. Lingkungan Kerja (Lingkungan Non Fisik) (variabel X) sebagai variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen.
2. Kinerja Guru PAI (variabel Y) sebagai variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

b) Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu penelitian
Penelitian telah selesai di laksanakan selama 3 bulan yaitu semenjak bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2018.
2. Lokasi penelitian
Penelitian di lakukan di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi yang berlokasi di Jalan Padat Karya Nomor 49 Desa Muaralembu Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

c) Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian
Subjek adalah orang, tempat, atau benda yang di amati dalam rangka pembututan sebagai sasaran.²³ Karena di MTs ada 5 sub bidang studi Pendidikan Agama Islam. Maka subjek

penelitiannya adalah lima orang guru Pendidikan Agama Islam.

2. Objek penelitian

Objek penelitiannya adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Guru di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi.

d) Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah Wilayah Generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakterisrik/sifat yang di miliki oleh obyek atau subyek itu.²⁴ Maka populasinya adalah keseluruhan dari subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam yang berjumlah 5 orang di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populsi besar, dan peneliti tidak mungkin

²² *Ibid*, hlm. 61

²³Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: 1999, hlm. 1344

²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...* hlm. 80

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Mengingat populasinya kurang dari 100, maka seluruh populasi di jadikan sampel yang berjumlah 5 orang guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Singingi .

e) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik observasi atau pengamatan memungkinkan peneliti melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan peristiwa yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Peneliti dengan observasi ini mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan kepemimpinan pengetahuan profesional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data-data yang ada.

2. Wawancara

Teknik wawancara ini berupa tanya jawab secara sistematis dengan mengacu pada masalah dan tujuan penelitian. Penulis dalam hal ini melakukan wawancara dengan kepala Sekolah di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi,

guru-guru Pendidikan Agama Islam.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya secara langsung dengan pilihan yang telah ditentukan.²⁵

4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data melalui beberapa arsip dan dokumentasi, dan benda-benda tertulis lain yang relevan. Dokumentasi ini untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter seperti profil Madrasah di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi.

f) Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian.. Untuk menganalisa data penulis melakukan beberapa metode yaitu:

1. Skoring, adalah tahap memberikan skor terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat didalam angket. Setiap pertanyaan terdapat butir jawaban yaitu: sangat setuju (ss), setuju (s), tidak setuju (ts), sangat tidak setuju (sts) yang harus dipilih oleh responden. Penulis menetapkan nilai bobot terhadap jawaban responden yang positif yaitu:
 - a. Jawaban option Sangat Setuju diberi bobot : 4

²⁵ Ibid, hlm.142

- b. Jawaban option Setuju di beri bobot : 3
- c. Jawaban option Tidak Setuju di beri bobot : 2
- d. Jawab option Sangat Tidak Setuju diberi bobot: 1

Begitu pengumpulan data dilaksanakan, maka akan dilanjutkan pengolahan data dan analisis data agar kebenaran penelitian benar-benar *absolute* dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja dan kinerja guru apakah baik, cukup, kurang, dibuat pengelompokkan dengan rumus sebagai berikut:²⁶

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

x : Variabel independen

Kemungkinan kondisional dari variabel Y sebagai berikut:

- a. Distribusi nilai Y untuk setiap nilai X adalah normal
- b. Distribusi nilai Y untuk setiap nilai X memiliki simpangan baku yang sama atau ragam yang sama

Untuk membuktikan hipotesis penelitian, dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji F, dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Sentajo filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Sentajo filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi²⁷

Penelitian ini akan mengolah dan menganalisis data dengan menggunakan bantuan program *Statistic Program for Socool Science (SPSS) 20,00 windows*

Analisis Data

1. Analisis Lingkungan Non Fisik

Setelah dilihat dari hasil jawaban angket yang telah diserahkan oleh 5 rang responden yang telah ditentukan sebagai sampel, rekapitulasi angket dari Lingkungan Non Fisik guru di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi yaitu:

²⁶ Anas Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012) hlm. 175

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm. 237-238

Tabel 1. Rekapitulasi Lingkungan Kerja Fisik Guru Pendidikan Agama Islam

N O	Alternatif Jawaban				Total Frekwensi
	4	3	2	1	
	Frek	Frek	Frek	Frek	
1	4	1	0	0	5
2	4	1	0	0	5
3	1	4	0	0	5
4	4	1	0	0	5
5	2	3	0	0	5
6	3	2	0	0	5
7	3	2	0	0	5
8	5	0	0	0	5
9	4	1	0	0	5
10	4	1	0	0	5
Jlh	34	16	0	0	50
%	68	32	0	0	100

Sumber: Data Olahan Rekapitulasi Angket

Dari tabel 4.25 rekapitulasi diatas dapat terlihat bahwa jawaban responden pada :

Jumlah Skor Jawaban Sangat Setuju (4) yaitu 34 poin

Jumlah Skor jawaban Setuju (3) sebanyak 16 poin, dan

Jumlah Skor jawaban Tidak Setuju (2) adalah 0 poin serta

Jumlah Skor Sangat Tidak Setuju (1) sebanyak 0 poin

Jumlah Total adalah = 60 atau 68%

2. Data Kinerja Guru

Langkah berikutnya adalah menghitung rata-rata kinerja guru di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi dapat kita implementasikan kedalam rumus, namun sebelum itu kita lihat rekapitulasi data Y seperti berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

N O	Alternatif Jawaban				Total Frekwensi
	4	3	2	1	
	Frek	Frek	Frek	Frek	
1	3	2	0	0	5
2	3	2	0	0	5
3	3	2	0	0	5
4	3	2	0	0	5
5	3	2	0	0	5
6	3	2	0	0	5
7	2	3	0	0	5
8	3	2	0	0	5
9	3	2	0	0	5
10	3	2	0	0	5
Jlh	29	21	0	0	50
%	58	42	0	0	100

Sumber: *Data Olahan Rekapitulasi Observasi*

Dari tabel 4.2 rekapitulasi diatas dapat terlihat bahwa jawaban responden pada alternatif 4 yaitu 29 poin, 3 sebanyak 21 poin, dan alternatif 2 serta 1 masing-masing sebanyak 0 poin, jadi menunjukkan bahwa kinerja

guru dimadrasah ini dapat dikategorikan sangat baik.

3. Perhitungan Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Data dan hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Data Lingkungan Kerja Non Fisik (Variabel X) dan Kinerja Guru (Variabel Y)

RESPONDEN	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	38	40	1520	1444	1600
2	35	30	1050	1225	900
3	40	40	1600	1600	1600
4	39	39	1521	1521	1521
5	32	30	960	1024	900
Jumlah	184	179	6651	6814	6521

(Pengolahan data Penelitian, September 2018)

Penyelesaian model regresi linier sederhana dilakukan dengan bantuan Program SPSS for Windows Release 20.0 dan perhitungan

selengkapnya dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai Regresi Hasil Perhitungan SPSS Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-19.056	13.705		-1.390	.259
X	1.491	.371	.918	4.015	.028

a. Dependent Variable:

y

(Pengolahan data Penelitian, September 2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 4.28 tersebut, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -19,056 + 1,491X$$

T hitung 4.015, Koefisien regresi sebesar 1.491 menyatakan bahwa setiap positif (tanda +) satu satuan maka akan terjadi kenaikan Kinerja Guru 1,491. Namun

sebaliknya, jika Lingkungan Kerja non fisik baik satu satuan maka Kinerja Guru juga akan naik satu satuan. Jadi tanda - menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan pada variabel dependen (Y).

b. Nilai Signifikan

Untuk mengetahui apakah data-data dari angket lingkungan non fisik dan angket kinerja guru dalam pembelajaran bersifat *linier*, peneliti melihat hasil pada tabel ANOVA Table. Jika *Linierity* memiliki signifikansi $< 0,05$ berarti data-data tersebut bersifat *linier*, sedangkan jika *Linierity* memiliki signifikansi $> 0,05$ berarti data-data tersebut bersifat tidak *linier*

Tabel 5. Signifikan Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.104	1	95.104	16.123	.028 ^a
Residual	17.696	3	5.899		
Total	112.800	4			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

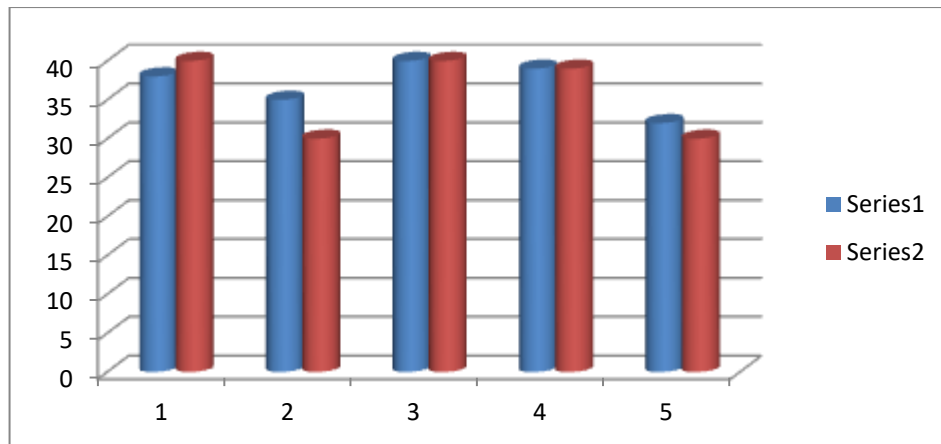
Rumusnya²⁸ $df = N - 2$

$Df = 5 - 2 = 3$

Jadi f tabelnya adalah 2.353

Maka ketentuannya adalah jika nilai (Fhitung) $16.132 > (F_{tabel}) 2.353$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru PAI. Untuk lebih jelasnya maka dapat dicermati hasilnya pada grafik berikut ini :

²⁸ Singgih Santoso, *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS versi 11.5*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo) hlm. 345



Gambar 1. pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru PAI

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan persentase total variabilitas dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh

variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin kecil R^2 semakin lemah hubungan kedua variabel.

Tabel 6. Model Summary^b

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.843	.791	2.42874

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Diketahui nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,843 \times 0,843 = 0,710649$). Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) 0,710 sama dengan 71,06%, angka tersebut mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PAI sebesar 71,06. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk mengetahui nilai korelasi antara pemberian lingkungan non fisik dan kinerja guru, peneliti melihat nilai pada *Pearson Correlation* yang terdapat pada tabel *Correlations*. Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi bilai r sebagai berikut.

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

(Riduwan, 2013: 138)

Berdasarkan hasil analisis lanjut di atas membuktikan bahwa dalam taraf signifikansi 5% menunjukkan adanya kesesuaian, dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yaitu “adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja non fisik terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi diterima dengan nilai R Square sebesar 0,791 dan jika dihitung secara persentase ternyata pengaruhnya kuat. Berarti pengaruh lingkungan kerja non fisik dikategorikan kuat terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat penulis simpulkan dua hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Lingkungan kerja Non Fisik di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi adalah cukup baik yakni 68%
2. Kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi cukup berkualitas yakni pada angka 58%

3. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi yaitu diketahui nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,791 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,843 \times 0,843 = 0,710649$). Besarnya angka koefisien determinasi (*R square*) 0,710 angka tersebut mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh kuat terhadap kinerja guru Pendidikan agama Islam.

Daftar Pustaka

- Anas Sudijono. Pengantar Statistik Pendidikan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
- Barnawi & Mohammad Arifin, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & penilaian Kinerja Guru Profesional, (Bandung: Alfabeta, 2011),

- Departemen Pendidikan Nasional,
Kamus Besar Bahasa Indonesia,
Jakarta: 1999
- Departemen Agama Republik
Indonesia. Al-Qur'an Terjemah.
(Bandung: Diponegoro, 2010),
- Didin hafidhuddin dan Hendri
Tanjung, Manajemen Syariah
Dalam Praktik, (Jakarta: Gema
Insani Press, 2012),
- Enco Mulyasa, Uji Kompetensi dan
Penilaian Kinerja Guru.
(Bandung: PT Remaja
Rosdakarya, 2013),
- Kompri, Manajemen Pendidikan:
Komponen-komponen
Elementer Kemajuan Sekolah.
(Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,
2015)
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor
Publik, (Yogyakarta: UPP AMP
YKPN, 2014),
- Mulyasa E, Menjadi Guru Profesional,
(Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya. 2008),
- Mulyana, (Jakarta: Pustaka Binaman
Presindo, 2011),
- Nitisemito, Alex S. Manajemen
Personalia, (Jakarta: Ghalia
Indonesia. 2009),
- Serdarmayanti, Sumber Daya Manusia
dan Produktifitas Kerja,
(Bandung: Mandar Maju, 2008),
- Singgih Santoso, Mengatasi
Berbagai Masalah Statistik
Dengan SPSS versi 11.5, (
Jakarta : PT Elex Media
Komputindo)
- Sondang P. Siagian. Manajemen
Sumber Daya Manusia. (Jakarta:
Bumi Aksara 2011)
- Sugiyono, Metode Penelitian
Administrasi (Bandung:
Alfabeta, 2009)
- Sugiyono, Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D
(Bandung: Penerbit Alfabeta,
2011)
- Suryadi Prawirosentono, Analisis
Kerja Organisasi, (Bandung:
Rineka Cipta: 2013)
- Sedarmayanti, Sumberdaya Manusia
dan Produktivitas Kerja.
(Jakarta: Ilham Jaya, 2008),
- Sedarmayanti. Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja. (Bandung:
Mandar Maju. 2011),